

**ANALISIS KOMPETENSI, PENEMPATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO)  
WILAYAH SULUTTENGGGO AREA MANADO**

***THE EFFECT OF COMPETENCE, PLACEMENT, AND ENVIRONMENT TO WORK EMPLOYEE  
PERFORMANCE AT PT PLN (PERSERO) REGION AREA SULUTENGGGO MANADO***

Oleh :

**Oswald H. F. Pokatong<sup>1</sup>  
Lisbeth Mananeke<sup>2</sup>  
Sjendri Loindong<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail: <sup>1</sup>[pokatongoswald@yahoo.com](mailto:pokatongoswald@yahoo.com)

<sup>2</sup>[lisbethmananeke@gmail.com](mailto:lisbethmananeke@gmail.com)

<sup>3</sup>[loindong18s@gmail.com](mailto:loindong18s@gmail.com)

**Abstrak:** PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo adalah salah satu unit pelayanan PLN yang bertanggung jawab terhadap fungsi distribusi listrik. Kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, penempatan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. Data yang digunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner pada para pegawai PT.PLN (Persero). Jumlah sampel sebanyak 60 responden. Metode analisis yang digunakan regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi, penempatan, dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. Penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLN (Persero). Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT.PLN. Hasil analisis menunjukkan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT.PLN. Sebaiknya pimpinan perusahaan memperhatikan kompetensi terutama berhubungan dengan rekrutmen, penerima pegawai, mutasi dari unit lain, juga sebaiknya disesuaikan kompetensi serta pengalaman kerja masing-masing karyawan.

**Kata kunci:** *kompetensi, penempatan, lingkungan kerja, kinerja pegawai*

**Abstract:** *PT. PLN (Persero) is one of the region Sulutenggo PLN service unit responsible for electricity distribution function. Performance is critical for companies or organizations as well as from the employees themselves. This study aims to determine the effect of competence, placement, and work environment to employee performance at PT PLN (Persero) Region Area Sulutenggo Manado. The data used primary data obtained through questionnaires to employees of PT PLN (Persero). The total sample of 60 respondents. The method of analysis used multiple linear regression. Results of the analysis showed that competence, placement, and working environment together influence the performance of employees of PT PLN (Persero) Region Area Sulutenggo Manado. Placement significant effect on employee performance PLN (Persero). Work environment significantly influence employee performance PT.PLN. Results of the analysis showed competence significantly influence employee performance PT.PLN. Head of the company should pay attention to the competence mainly related to recruitment, employee receiver, mutation of another unit, also should be tailored competence and work experience of each employee.*

**Keywords:** *competence, placement, work environment, employee performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado adalah salah satu unit PLN yang bertanggung jawab terhadap fungsi distribusi listrik. Dalam mata rantai bisnis kelistrikan, posisinya sebagai *interface* dengan pelanggan. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat, tentu saja kinerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, seperti memberikan pelayanan mengenai fasilitas listrik untuk kebutuhan bekerja dan kehidupan sehari-hari. Mewujudkan visi yang diakui sebagai perusahaan kelas dunia, perusahaan perlu meningkatkan kinerjanya yang dipengaruhi langsung oleh hasil kerja pegawainya.

Kompetensi yang dimiliki pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado yaitu pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya. Dengan kompetensi yang dimiliki karyawan bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Lingkungan kerja yang tercipta pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado adalah hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat serta salah alah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Data yang diperoleh dari bagian personalia/SDM diperoleh tingkat absensi / mangkir dalam 2 tahun terakhir, umumnya terjadi pada kelompok pelaksana mencapai angka 4-5% perbulan, sedangkan kemangkiran pada kelompok manajemen relatif lebih rendah yaitu kurang dari 1%. Menurut pimpinan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado, tingkat kemangkiran pelaksana lebih dari 3% perlu dihindari karena dapat mengganggu kelancaran pekerjaan.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kompetensi, penempatan, serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado
2. Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado
3. Penempatan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado
4. Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Rachmawati (2008:3) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Hasibuan (2011: 111), manajemen sumber daya manusia merupakan penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Sofyandi (2008: 6), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling*, dalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia.

### Kompetensi

Sedarmayanti (2006: 32) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik-karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerjasuperior. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, sertakemampuan yang dibutuhkan untuk pekejaannon rutin.Purwodarminto (2008 : 84) menyatakan bahwa kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) yang dimiliki

seseorang untuk memutuskan karena kemampuan, kedudukan, dan tanggung jawab yang dimilikinya. Sutarto(2002) mengemukakan bahwa wewenang adalah hak seseorang pejabat untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas dan tanggungjawab dapat dilaksanakan dengan baik. Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi adalah kemampuan, keterampilan, dan kewenangan seseorang yang dijadikan dasar untuk mencapai kinerja yang superior dan memuaskan.

### **Karakteristik Kompetensi**

Pfeffer, dkk (2003:110) terdapat 5 karakteristik kompetensi yaitu :

- a. *Motif (Motives)*  
Motif adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan.
- b. *Perangai (Traits)*  
Perangai adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu.
- c. *Konsep Diri (Self Concept)*  
Konsep diri adalah sikap atau nilai yang diukur dengan tes responden untuk mengetahui apa yang dinilai baik oleh seseorang, apa yang pernah dilakukan atau apa yang ingin mereka lakukan.
- d. *Pengetahuan (Knowledge)*  
Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*Knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks.
- e. *Kemampuan (Skills)*  
*Skills* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

### **Penempatan**

Penempatan karyawan menurut Sastrohadiwiryo yang dikutip oleh Suwatno (2003 :138) “Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya.” Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2006: 262). Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat diambil kesimpulan juga bahwa penempatan adalah untuk menempatkan pegawai atau karyawan sesuai dengan kemampuan dan potensi yang dimilikinya dalam hal mengembangkan perusahaan.

### **Faktor-Faktor yang Dipertimbangkan dalam Penempatan Pegawai**

Sastrohadiwiryo (2002 :162), menyatakan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah:

- a. Faktor latar belakang pendidikan
- b. Faktor kesehatan jasmani dan rohani
- c. Faktor pengalaman kerja
- d. Faktor umur sumber daya manusia
- e. Faktor jenis kelamin
- f. Faktor status perkawinan
- g. Faktor minat dan hobi

### **Lingkungan Kerja**

Robbins (2003:86) mendefinisikan lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Menurut Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relative memadai. Nitisemito (2006:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah suatu iklim kerja yang ada disekitar para pekerja yang berpotensi mempengaruhi kinerja perusahaan dalam usahanya mencapai target.

### Indikator Lingkungan Kerja

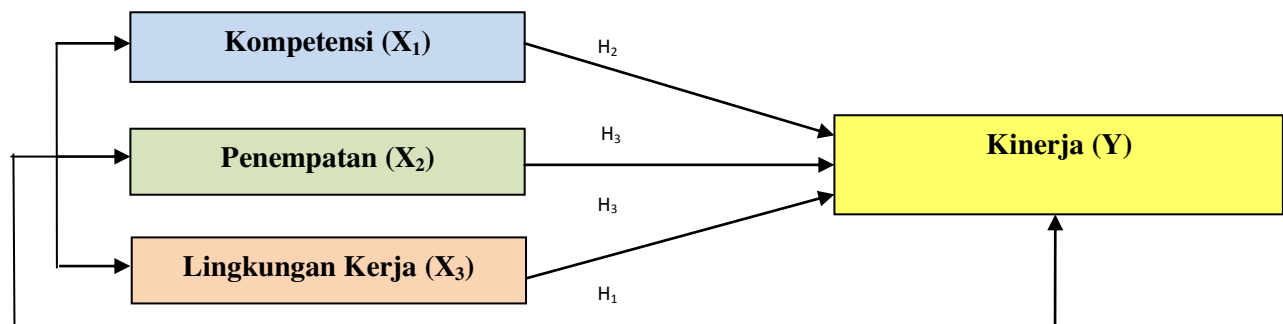
Indikator -indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2006:159) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja  
 Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja diantara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut
2. Hubungan dengan rekan kerja  
 Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Tersedianya fasilitas kerja  
 Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

### Kinerja

Ruky (2004: 6) mendefinisikan kinerja sebagai usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi (perusahaan) untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. Dessler (2011:65), Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam startegic planning suatu organisasi. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan juga bahwa kinerja adalah usaha kegiatan dan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan untuk mewujudkan tujuan dan misi perusahaan.

### Kerangka Konseptual Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian**

*Sumber: Data Hasil Olahan (2015)*

### Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Kompetensi, penempatan, dan lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado
- H<sub>2</sub> Kompetensi diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado
- H<sub>3</sub> : Penempatan diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado
- H<sub>4</sub> : Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian, dikategorikan pada jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2006 : 49) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam kaitannya dengan penelitian ini mengetahui pengaruh dan hubungan kompetensi penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Periode waktu penelitian dimulai dari bulan November 2014 sampai selesai

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado yang berjumlah 60 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil seluruh populasi yaitu pegawai tetap sebanyak 60 responden. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel secara sensus. Pengambilan sampel secara sensus yaitu pengambilan sampel kepada semua pegawai tetap.

### Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan cara:

1. Survey  
Penulis mengadakan survei langsung pada objek penelitian.
2. Wawancara  
Data penelitian ini diperoleh melalui wawancara langsung dengan pimpinan PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado
3. Daftar pertanyaan  
Dengan mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden yaitu karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.

### Metode Analisis

#### Validitas Instrumen Penelitian

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrument) itu menunjukkan apa yang ingin diukur. Sebuah konsep tersusun dari beberapa komponen atau variabel. Oleh karena itu bila pada uji validitas instrumen ditemukan sebuah komponen yang tidak valid dapat dikatakan bahwa komponen tersebut tidak konsisten dengan komponen-komponen lain untuk mendukung sebuah konsep.

#### Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan apakah suatu alat ukur dapat dipercaya / diandalkan, bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten maka alat ukur tersebut reliabel. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi hasil alat ukur didalam mengukur gejala yang sama berulang kali.

#### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Adapun formula untuk metode Analisis Regresi Berganda menurut Rangkuti (2006 : 66-67) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Kompetensi $X_2$  = Penempatan $X_3$  = Lingkungan kerja $b_{1,3}$  = Koefisien parsial untuk masing-masing variabel  $X_1, X_2, X_3$ 

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Objek Penelitian

Tanggal 1 Januari 1965, BPU-PLN dibubarkan dan dibentuk 2 perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang mengelola tenaga listrik dan Perusahaan Gas Negara (PGN) yang mengelola gas. Saat itu kapasitas pembangkit tenaga listrik PLN sebesar 300 MW.

**Visi:** Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

### Misi

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

**Motto:** Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik

### Hasil Penelitian

#### Hasil Analisis

Uji reliabilitas instrument dengan menggunakan rumus *CronbachAlpha*. Keputusan untuk mengetahui bahwa instrument adalah reliabel jika nilai  $r$  Alpha  $> 0,6$ .

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian**

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Status	Alpha Cornbach	Status
Kompetensi ( $X_1$ )	$X_{11}$	0,492	Valid	0,694	Reliabel
	$X_{12}$	0,625	Valid		
	$X_{13}$	0,354	Valid		
	$X_{14}$	0,492	Valid		
Penempatan ( $X_2$ )	$X_{21}$	0,526	Valid	0,769	Reliabel
	$X_{22}$	0,577	Valid		
	$X_{23}$	0,618	Valid		
	$X_{24}$	0,560	Valid		
Lingkungan kerja ( $X_3$ )	$X_{31}$	0,628	Valid	0,662	Reliabel
	$X_{32}$	0,428	Valid		
	$X_{33}$	0,404	Valid		
Kinerja Pegawai (Y)	$Y_{11}$	0,698	Valid	0,868	Reliabel
	$Y_{12}$	0,743	Valid		
	$Y_{13}$	0,698	Valid		
	$Y_{14}$	0,743	Valid		

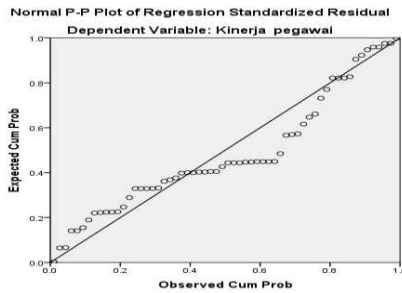
Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2015)

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas instrumen memberikan nilai yang baik pada butir indikator dari masing-masing variabel utama. Nilai item total dari seluruh variabel diindikasikan reliabel. Ini dapat dilihat dari nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel baik variabel bebas serta variabel terikat memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,60 ( $> 0,60$ )  $X_1 = 0,694$ ;  $X_2 = 0,769$ ;  $X_3 = 662$ ;  $Y = 0,868$ ). Jadi seluruh variabel konstruk valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

**Uji Asumsi Klasik**

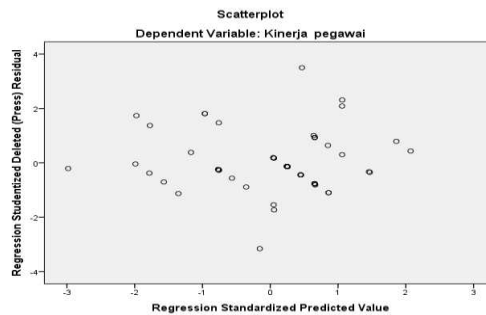
Uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

**1. Uji Normalitas**



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**  
 Sumber : Data olahan SPSS, 2015

Gambar 2 dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal sehingga dapat dikatakan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. berarti nilai residual berdistribusi normal, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan semua variabel bebas.



**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
 Sumber : Data olahan SPSS, 2015

Gambar 3 terlihat bahwa dalam persamaan regresi ini tidak terdapat heteroskedastisitas. Hal ini terlihat dari penyebaran titik-titik memiliki pola yang tidak jelas, serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dalam persamaan ini tidak terjadi gejala heteroskedisitas.

**3. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kompetensi	.493	2.029
Penempatan	.648	1.543
Lingkungan kerja	.538	1.858

Sumber : Data olahan SPSS, 2015

Tabel 3 terlihat bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10. Hasil uji VIF juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada satupun variabel independen yang memiliki VIF lebih dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam persamaan regresi.

### Analisis Regresi Berganda

Untuk mengukur pengaruh hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dalam hal ini mengukur pengaruh kompetensi, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado dapat dilihat dalam Tabel 5.

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Variabel	B	T Hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	0,929			
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,744	6.020	0,000	Signifikan
Penempatan (X <sub>2</sub> )	0,377	3.809	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,008	0.051	0,959	Tidak Signifikan
Koefisien		Hasil	Uji F	Hasil
R		0,846	F hitung	46.886
R Square (R <sup>2</sup> )		0,715		
Adj R Square (Adj R <sup>2</sup> )		0,700	Sig. F	0,000

Sumber : Hasil Olahan Data Primer (2015)

Persamaan regresi linear berganda tersebut di atas dapat menerangkan bahwa:

1. Nilai konstan sebesar 0.929 artinya jika variabel kompetensi, penempatan dan lingkungan kerja dianggap 0 (nol) atau diabaikan maka kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado adalah sebesar 0.929.
2. Nilai X<sub>1</sub> = 0.744 berarti, jika variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan pada pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado akan meningkat sebesar 0,744 dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap atau konstan.
3. Nilai X<sub>2</sub> = 0.377 berarti, jika variabel penempatan (X<sub>2</sub>) meningkat sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado sebesar 0.377 dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap atau konstan.
4. Nilai X<sub>3</sub> = 0.008 berarti, jika variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) meningkat sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado sebesar 0,285 dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap atau konstan.

### Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 1720.0 menunjukkan bahwa nilai r<sup>2</sup> adalah sebesar 0,715. Nilai r<sup>2</sup> ini yang berada diantara  $0 \leq r^2 \leq 1$  berarti bahwa garis regresi yang terbentuk dapat meramalkan variabel dependen (kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado) sebesar 71.5%. Nilai r (koefisien korelasi) sebesar 0,846 berarti bahwa kompetensi, penempatan dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado sebesar 84,6%.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Adapun langkah – langkah untuk melakukan uji parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

1. Untuk variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) nilai t<sub>hitung</sub> 6.020 lebih besar dari nilai t<sub>tabel</sub> sebesar 2.000 dengan tingkat signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dengan demikian kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.
2. Untuk variabel penempatan (X<sub>2</sub>) nilai t<sub>hitung</sub> 3.809 lebih besar dari nilai t<sub>tabel</sub> sebesar 2.000 dengan tingkat signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dengan demikian penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado
3. Untuk variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) nilai t<sub>hitung</sub> 0.051 lebih kecil dari nilai t<sub>tabel</sub> sebesar 2.000 dengan tingkat signifikan  $0,0959 > \alpha 0,05$  maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Dengan demikian lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.



### **Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)**

Hasil uji hipotesis pada langkah sebelumnya diketahui bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa kompetensi, penempatan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat karena pegawai yang kompeten biasanya memiliki kemampuan dan kemauan yang cepat untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran. Secara psikologis hal ini akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggung jawab pribadi mengenai hasil-hasil pekerjaan yang dilakukan, yang pada akhirnya semua ini akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh pernyataan Martin (2002), mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mendukung penelitian ini didukung penelitian Kapahang (2014) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki karyawan bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

#### **Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Kegiatan penempatan pegawai dalam fungsi kepegawaian, dimulai setelah organisasi melaksanakan kegiatan penarikan dan seleksi, yaitu pada saat seorang calon pegawai dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasinya. Namun ternyata permasalahannya tidak sesederhana itu, karena justru keberhasilan dari keseluruhan program pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam menempatkan pegawai yang bersangkutan Hasibuan (2011:70) menyatakan penempatan (*placement*) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang digunakan sebagai acuan dan sesuai pula dengan hasil-hasil penelitian yang relevan Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rori (2014) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan secara parsial antara variabel penempatan, terhadap kinerja karyawan. Rori (2014) yang menemukan bahwa setiap peningkatan kinerja karyawan ditinjau dari penempatan posisi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (*ceteris paribus*).

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, sehingga dapat membawa perusahaan pada pencapaian tujuan dan kemajuan dari perusahaan yang optimal. Lingkungan kerja yang bersih juga akan menimbulkan ketenangan dan rasa sehat dalam diri karyawan. Lingkungan kerja karyawan yang buruk dan kurang menyenangkan akan mempengaruhi pekerja, produktivitas pekerja menjadi menurun. Permasalahan tersebut mengakibatkan karyawan merasa terganggu dalam pekerjaannya sehingga tidak dapat mencurahkan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. Hal tersebut di atas diperkuat oleh pendapat yang diutarakan Sedarmayanti (2006:27) bahwa manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Kedua pendapat tersebut senada dengan pengertian lingkungan kerja yang diungkapkan oleh Nitisemito (2006:183), yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Oleh karena

itu, penciptaan lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan profesionalisme karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki profesionalisme tinggi akan terus berusaha meningkatkan prestasinya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rumengan (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini berarti bahwa perbaikan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja di mana pegawai

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.
2. Penempatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.
3. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi, penempatan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.

### Saran

Saran dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai, maka perusahaan harus memperhatikan kompetensi berhubungan dengan rekrutmen dan menerima pegawai mutasi dari unit lain.
2. Penempatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai maka proses penempatan sebaiknya disesuaikan dengan kompetensinya serta pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. Karyawan yang mendapatkan posisi sesuai dengan kemampuannya dapat memberikan hasil yang lebih optimal.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hendaknya perusahaan harus menciptakan hubungan kerja antara pimpinan dan pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya, Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Penerbit PT. Macana Jaya Cemerlang, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kapahang, J. O. 2014. Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN(Persero) Wilayah Sulutenggo. *Jurnal Emba*. 2(4). Diunduh dari: [http://download.portalgaruda.org/article.php?article=291994&val=1025&title=PENDIDIKAN,%20PENGALAMAN%20KERJA%20DAN%20KOMPETENSI%20PENGARUHNYA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20PADA%20PT.%20PLN%20\(PERSERO\)%20WILAYAH%20SULUTENGGU](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=291994&val=1025&title=PENDIDIKAN,%20PENGALAMAN%20KERJA%20DAN%20KOMPETENSI%20PENGARUHNYA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20PADA%20PT.%20PLN%20(PERSERO)%20WILAYAH%20SULUTENGGU). Diakses: 5 Februari 2015. Hal 503-5013.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja. Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, L.R dan J.H Jackson. 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Martin 2002. *Kompetensi Dasar PNS, Konsep Pemikiran Manajemen SDM PNS Berbasis Kompetensi*. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Manajemen Personalia*.Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Purwodarminto, WJS. 2003, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Lembaga Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Balai Pustaka Jakarta.

- Pfeffer J., Soetjipto Budi W, Handoko T. Hani, 2003, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Editor A. Usmara, Cetakan Keempat, Edisi Kedua, Penerbit AmaraBooks Yogyakarta.
- Rangkuti, Freddy. 2006. *Riset Pemasaran*, Cetakan Keempat, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Rori, W. J. 2014. Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kota Manado. *Jurnal Emba*. 2(2). Diunduh dari: <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=163648&val=1025&title=PENDIDIKAN,%20PELATIHAN%20DAN%20PENEMPATAN%20KERJA%20PENGARUHNYA%20TERHADAP%20KINERJA%20PEGAWAI%20DI%20KANTOR%20INSPEKTORAT%20KOTA%20MANADO>. Diakses: 10 Februari 2015. Hal 1284-1295.
- Rumengan, L. T. 2015. Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat Manado. *Jurnal Emba*. 3(1). Diunduh dari: <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7618>. Diakses: 5 Mei 2015. Hal 890-899.
- Ruky Ahmad, 2004 *Sistem Manajemen Kinerja* Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sastrohardiwiryo Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2006, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Ilham Jaya, Bandung.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutarto.2002. *Dasar-Dasar Organisasi*, Cetakan Ke-18, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Suwatno, 2003. *Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Suci Press, Bandung.